



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de una empresa privada de construcción civil.**

Distrito de Pachacamac, Lima, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Díaz Delgado, Esmeria (ORCID: 0000-0003-0031-6649)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia y a todas las personas que fueron parte de este maravilloso proceso de formación profesional.

Agradecimiento

A mi familia, en especial a mis padres por su constante apoyo y ser parte fundamental para lograr mis objetivos.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, que han compartido sus conocimientos y contribuido en mi formación profesional.

A mis amigas, por su tiempo, su apoyo incondicional y por ser parte de un sin número de anécdotas.

A todas las personas que formaron parte de este proceso de aprendizaje en la psicología.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.	11
3.3. Población y muestra.	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV RESULTADOS	20
V DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	32
VII RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Prueba de normalidad</i>	19
Tabla 2. <i>Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional</i>	20
Tabla 3. <i>Correlación entre calidad de vida laboral y los componentes de compromiso organizacional</i>	20
Tabla 4. <i>Correlación entre compromiso organizacional y los componentes calidad de vida laboral</i>	21
Tabla 5. <i>Descripción de calidad de vida laboral y sus componentes</i>	22
Tabla 6. <i>Descripción de compromiso organizacional y sus componentes.</i>	22
Tabla 7. <i>Análisis comparativo de calidad de vida laboral según sexo y tiempo laboral.</i>	23
Tabla 8. <i>Análisis comparativo de compromiso organizacional según sexo y tiempo laboral</i>	24
Tabla 9. <i>Validación de contenido de la variable calidad de vida laboral – V de Aiken</i>	46
Tabla 10. <i>Validación de contenido de la variable compromiso organizacional – V de Aiken</i>	47
Tabla 11. <i>Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario calidad de vida laboral.</i>	48
Tabla 12. <i>Análisis descriptivo de los ítems de compromiso organizacional.</i>	49
Tabla 13. <i>Evidencia de fiabilidad del instrumento calidad de vida laboral</i>	50
Tabla 14. <i>Evidencia de fiabilidad del instrumento compromiso organizacional</i>	50
Tabla 15. <i>Percentiles elaborados con la prueba piloto para la escala de calidad de vida laboral</i>	51
Tabla 16. <i>Percentiles elaborados con la prueba piloto para la escala de compromiso organizacional</i>	51

RESUMEN

El estudio realizado planteó como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020. La investigación fue de tipo aplicada y el diseño no experimental. Así mismo, fue descriptivo-correlacional. La muestra fue censal y estaba conformada por 97 colaboradores de ambos sexos. Los instrumentos empleados fueron Calidad de Vida Laboral (CVL), construida por Simón Easton y Darren Van Laar (2012) y el cuestionario de compromiso organizacional - Modelo de Tres componentes de compromiso (TCM) en la versión académica, construida por John Meyer y Natalie Allen (2004). En cuanto a la correlación se empleó el estadístico paramétrico r de Pearson con un valor ($r=.682^{**}$), evidenciando que existe una correlación directa y significativa a nivel de .01 entre las variables estudiadas.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, compromiso, organización.

ABSTRACT

The study raised as a general objective to develop the relationship between the quality of working life and the commitment or organizational in the employees of a private civil construction company. Pachacamac District, Lima, 2020. The research was applied type and the design non-experimental. It was also descriptive-correlational. The sample was census and consisted of 97 collaborators of both sexes. The instruments used were Quality of Working Life (CVL), built by Simon Easton and Darren Van Laar (2012) and the organizational engagement strategy- Modelo de Tres commitment components (TCM) in the academic version, built by John Meyer and Natalie Allen (2004). As for the correlation, Pearson's parametric statistic was used with a value ($r=.682^{**}$), showing that there is a direct and significant correlation at the .01 level between the variables studied.

Keywords: Quality of working life, commitment, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se contempla una preferencia hacia la globalización por parte de organizaciones de distintos rubros, por lo que se considera como punto significativo la productividad y adelantarse a realizar acciones que genere compromiso en los colaboradores, lo que resultaría ventajoso ante otras entidades empresariales. En ese contexto, las organizaciones que llegan a obtener éxito son las que se adaptan a los constantes cambios del medio actual, estamos viviendo en una era donde la transformación se ha vuelto indispensable para las organizaciones. Lo que implica, que la calidad de vida laboral sea óptima y a partir de ello, lograr el compromiso por parte de los colaboradores para obtener resultados favorables en las organizaciones.

La Organización Mundial de la Salud (2019) refiere, que el trabajo trae beneficios para la salud mental. Sin embargo, si el entorno es negativo puede acarrear dificultades físicas y psíquicas. El acoso y la amenaza son problemas que se ven frecuentemente, que con el paso del tiempo puede traer efectos negativos. Por ello, incentiva a cuidar de la salud mental mediante los aspectos positivos del trabajo, las cualidades y capacidades de los trabajadores. A la vez, se recomienda tomar conciencia del ambiente de trabajo y como se puede adaptar, para fomentar un mejor bienestar psicológico en los colaboradores. Es importante, tener en cuenta las necesidades de los colaboradores y las oportunidades que tiene, con el objetivo de establecer políticas relacionadas directamente con la salud mental en el entorno laboral.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2019) informaron que las características laborales de 1200 millones de trabajadores de todos los países del mundo, tienen características marcadas en cuanto a horas de jornadas, niveles de exigencia en el trabajo, los más afectados son las personas con bajo nivel de formación, ya que tienen las peores condiciones laborales. A la vez, afirman que las buenas condiciones laborales contribuyen en el bienestar de los colaboradores y el éxito de las organizaciones.

Por otra parte, Great Place to Work (2019) es una de los principales entes que investiga el ambiente laboral y calidad de vida en el trabajo en organizaciones a nivel internacional, en el año 2019 encuestó a más de 8,000 organizaciones, lo que simboliza a más de 12 millones de colaboradores en todo el mundo y se seleccionó los 25 mejores lugares para trabajar. En el Perú participaron 200 organizaciones y 164.817 colaboradores, ubicándose en el puesto 69 de 129 a nivel mundial y en el puesto 7 de 19 países de América y el Caribe.

Management y Empleo (2018) a través del diario Gestión indicó, que las mejores empresas a nivel mundial se caracterizan por tener a sus empleados felices. Es decir, brindan beneficios extras a los impuestos por ley. Sin embargo, en nuestro país se registró que el 75% de las empresas no brindan a sus trabajadores beneficios como alimentación, transporte, bonos, utilidades entre otros beneficios.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) comunicó, que en el segundo trimestre del año 2019 se constituyeron 72,635 empresas, en Lima se crearon 31,195 empresas, cifra que representa el 43.1% del total. En consecuencia, la Comisión Económica para América y el Caribe (2011) manifestó, que el poseer un trabajo no necesariamente es para que cumpla con alguna función específica o simplemente para satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales. Si no, que debe ser un empleo de calidad, donde se supere las distintas maneras de exclusión laboral.

Teniendo en cuenta, los datos anteriores se entienden que, en el sector empresarial, existe un número considerable de organizaciones que no le da la importancia necesaria a la Calidad de Vida Laboral (CVL) de sus colaboradores, lo que genera brechas entre trabajador - empresa. Por lo tanto, lo que se busca en esta investigación, es conocer ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de construcción civil del distrito de Pachacamac, Lima, 2020?

Lo cual, tiene como justificación a nivel teórico, encontrar la relación y describir mediante teorías y conceptos la calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Además, aportará información en cuanto a la realidad que se presenta en los

colaboradores de la empresa privada de construcción civil. A nivel práctico, de acuerdo a los resultados que se obtenga, se podrá proponer cambios que mejoren la gestión organizacional desde el análisis psicológico. A nivel metodológico, para alcanzar los objetivos del estudio, se recurrirá al empleo de instrumentos y al proceso de los mismos en software, con los que se pretenderá conocer la relación de las variables en mención. A nivel social, se busca que organizaciones y sociedad en general conozcan la relación entre calidad de vida y compromiso organizacional.

Razón por la cual, este estudio tiene como objetivo general el de, determinar la relación entre la CVL y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020. Del mismo modo, esta investigación se desarrolló en función de los siguientes objetivos específicos. Primero, determinar la relación, a modo de correlación, entre CVL con las dimensiones de compromiso organizacional expresados en afectivo, continuidad y normativo. Segundo, determinar la relación, a modo de correlación, entre compromiso organizacional con las dimensiones de CVL expresados en interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo. El tercero y cuarto objetivo, busca describir calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones, de la misma forma, compromiso organizacional. El quinto y sexto objetivo, pretende comparar, CVL y compromiso organizacional en función de las variables, tiempo de servicio y sexo.

En tanto, se propone como hipótesis general, que, a mejor CVL, mayor compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020. Así mismo, de planteó dos hipótesis específicas, a). La CVL, está relacionada de manera directa y significativa con las dimensiones de bienestar psicológico, b). El compromiso organizacional, está relacionada de manera directa y significativa con las dimensiones de CVL.

II. MARCO TEÓRICO

Hoy en día, se ha encontrado investigaciones en el ámbito nacional como el ámbito internacional, donde se estudia la relación de la CVL y el compromiso organizacional en empresas, como a continuación se muestra.

A nivel internacional se encontró investigaciones como el de Thipsena, Intrawong & Suriyakul (2019) realizaron un estudio de CVL y compromiso organizacional en empleados del banco de agricultura y cooperativa agrícola de Tailandia, donde se buscó identificar el vínculo de CVL con el compromiso organizacional. El tamaño de la muestra se calculó mediante la fórmula de Yamane, en la que se seleccionó 360 empleados, siendo un muestreo aleatorio simple. Para, el análisis se realizó: porcentaje, media, desviación estándar y la prueba de Pearson para determinar el coeficiente de correlación. Donde se encontró que la calidad de vida laboral y compromiso organizacional, se relaciona de manera directa y muy significativa a nivel de 0.01, los valores de correlación ($r=.613^{**}$ y $p=.000$)

Sahni (2019) en su investigación, el papel de la CVL, en la determinación del compromiso de los empleados y el compromiso organizacional en la industria de telecomunicaciones en Arabia Saudita, se buscó explorar la calidad de vida laboral en la industria de las telecomunicaciones y examinar su asociación con el empleado comprometido y compromiso en la organización. La muestra estuvo conformada por 312 empleados de ambos sexos y de tiempo completo, del sector telecomunicaciones. Donde, los resultados del coeficiente de correlación entre CVL y compromiso organizacional resultó ser $r=.79$, significativo a niveles de .01. Es decir, el valor representa una relación significativa y positiva de CVL con compromiso organizacional en las compañías de telecomunicaciones.

Mohd et al. (2015) investigaron la CVL y compromiso organizacional, en colaboradores de empresas manufactureras en la zona industrial libre de Bayan Lepas, Penang, Malasia, se pretendió fijar la relación entre ambas variables, el estudio fue descriptiva correlacional, no experimental. La población estaba conformada por colaboradores de empresas manufactureras, se empleó el muestreo bola de nieve, donde se repartieron

363 cuestionarios, pero solo se recogieron 254, sin distinción de sexo ni edad. Donde se encontró una relación directa y significativa a nivel de 0.01, con los siguientes valores de correlación ($r=.262^{**}$ y $p = .000$).

Duad, Yaakob & Musliha (2015) en la investigación CVL y compromiso organizacional: empírico en académicos de instituciones de aprendizaje superior, investigación que se realizó en de Malaysia. Lo cual, adopto un estudio correlacional, con el objetivo de describir la relación entre las variables mencionadas, la población fue, 771 académicos de cuatro facultades relacionadas con negocios y gestión, donde se seleccionó una muestra de 250 sujetos. Luego del analices se encontró una correlación significativa a nivel de 0.01. donde el valor de $p=.00$ y el coeficiente de correlación $r = .493^{**}$.

A nivel nacional se encontraron estudios relacionados al tema como es el caso de Cruz (2019) que realizó una investigación con el fin de determinar si existe relación entre CVL y compromiso organizacional en una empresa de hidrocarburos de Ancón – Lima. La muestra fue de tipo censal, ya que se recogió datos del total de la población que estaba conformada por 126 vendedores de hidrocarburos. Donde se determinó que hay una relación significativa a nivel de ($p=0.01$), obteniendo los siguientes valores $\rho = .483^{**}$ y un valor de sig. = 0.00. Lo que indicaría que si hay correlación directa y positiva.

Del mismo modo, Alexander (2019) investigó, la relación de calidad de vida profesional y comportamiento organizacional en una organización de Lima Metropolitana. El objetivo general fue saber la correlación que asocia las variables. Además, fue de enfoque cuantitativo y el diseño correlacional, de corte transversal. La muestra estaba conformada por 170 trabajadores entre ellos, 59 supervisores, 41 empleados y 70 ocupan cargos no especificados, el rango de edad fue de 30 a 65 años. En dicho estudio, se determinó que no existe relación significativa teniendo como resultado ($r=.027$, $p=.793$).

Así mismo, Valle (2018) desarrolló un estudio en docentes de instituciones educativas públicas, con el objetivo de, determinar la relación entre CVL y compromiso organizacional en una muestra censal. Es decir, los datos fueron recogidos en la totalidad de la población, que fue 255 docentes. El diseño fue no experimental y de

tipo correlacional, donde se encontró que $P < .001$, lo que evidencia una correlación muy significativa entre las variables de estudio y el coeficiente de $\rho = .292$ siendo una correlación positiva baja.

López (2018) llevó a cabo una investigación en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac - Lima, con la finalidad de, determinar la relación entre el compromiso organizacional y CVL. El diseño de la investigación fue no experimental y de tipo correlacional. La población estaba conformada por 120 sujetos, y fue una muestra censal, debido a que se realizó en el total de la población. En el estudio se encontró que existe una correlación significativa, positiva a nivel de 0.01, donde se obtuvieron los siguientes valores de los estadísticos $\rho = .266$ con un valor de $\text{sig.} = .003$. lo que también se evidenciaría que la correlación es débil.

Por otra parte, Zavala y Córdova (2015) investigaron la CVL y compromiso organizacional en colaboradores nombrados de la municipalidad provincial de San Román. El estudio se basó en encontrar la relación entre las variables antes mencionadas. La población estaba conformada por 93 trabajadores, sin embargo, obtuvieron una muestra probabilística de 42, mismos que formaban parte de los puestos gerenciales. Se encontró, una correlación de .035 y un valor de significancia de $p = .801$, valores que indican que no existe relación directa y significativa entre la CVL y el compromiso organizacional del personal.

Respecto a los temas implicados, como es el caso CVL y compromiso organizacional, es conveniente definir el desarrollo de las variables mediante el marco histórico y epistemológico. Así mismo, la conceptualización de los términos vinculados.

Es significativo mencionar que, a finales del siglo XVIII e inicios del siglo siguiente, se generaron diversos cambios respecto al trabajo, dichos cambios, llegaron con la revolución industrial. Puesto que, se crearon grandes empresas y estas contrataban grandes cantidades de trabajadores, mismos que a su vez representaban la mano de obra, recibiendo una fuerte presión por parte del empleador. Es allí, donde surgen las organizaciones de sindicatos para mitigar la presión constante de los capitalistas (María, 1959). A raíz de ello, nace el postulado de Frederick Taylor, quien mencionó que, si el empleador tiene grandes beneficios, cada uno de los empleados también

deben de gozar de la prosperidad adquirida. Así mismo, sugirió que los trabajadores deben ser preparados y pagados de acuerdo a su productividad. Además, habló de la importancia de tener a los empleados complacidos en sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la complejidad o la sencillez del mismo (Taylor, 1911).

Stoner et al. (1996) señalan que, con el postulado de Taylor surge el interés por el bienestar de los empleados, siendo este el objetivo de la CVL, a esto se sumaron gran parte de autores de esos tiempos, mismos que coincidieron en su interés por la CVL como tal. Este hecho fue reforzado por la teoría del comportamiento que se inició con el libro “El comportamiento administrativo” de Herbert A. Simón en 1947, quien se apoyó en la teoría de la motivación humana de Maslow. Cabe mencionar que, hasta ese entonces el trabajo era deshumanizado y no se le daba la importancia debida.

Chiavenato (2009) refiere que los colaboradores de una organización deben ser tratados como socios, seres humanos que poseen una personalidad propia, con conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión apropiada de los recursos organizacionales; en consecuencia, las personas inician a ser consideradas como uno de los factores más significativos de la empresa.

Para Segurado y Agulló (2002) la calidad de vida laboral (CVL) nace por humanizar el entorno del colaborador, así potenciando el desarrollo del factor humano dentro de la organización. Además, como prioridad la CVL tiende a perseguir la satisfacción, salud y bienestar laboral del trabajador. Así mismo, en su entorno laboral busca alcanzar mayor productividad y eficacia para la organización.

Por ello, Lares (1998) refiere que a fines de los sesenta se acuñó el término “calidad de vida en el trabajo” en EE.UU. el mismo que tenía como propósito exponer las condiciones de trabajo que mantenían en esa época. Además, menciona que la CVL hace referencia a las características positivas o negativas propias del ambiente de trabajo para los colaboradores. Así mismo, se puede entender como el reconocimiento por los buenos resultados en el trabajo, la experiencia adquirida, las relaciones interpersonales positivas entre otros. Para las organizaciones o empresas, la CVL es consecuencia de la estimulación que reciben los trabajadores por parte de las

empresas. Para, Montero et al. (2020) la CVL es el bienestar, que proviene de la estabilidad emocional de cada persona que se vincula con la carga laboral y los procesos psicológicos, organizacionales y sociales con los que cuenta para hacer frente. También, señala que la calidad de vida en el ámbito laboral interviene considerablemente en la satisfacción laboral e interviene en aspectos psicológicos. Es decir, todos los componentes que forman un establecido medio ambiente, se interrelacionan e interactúan mutuamente lo que sería capaz de generar cambios.

Walton (1973) refiere que la CVL se ha empleado para aclarar algunos principios humanos y ambientales, apartando las industrias en favor del desarrollo de la tecnología, productividad y del aumento económico. El trabajo es visto como un medio para que el hombre pueda apoyarse en la vida. Así mismo, la recompensa obtenida por el trabajo se define de manera relativa, puesto que es algo asignado, único y fácil convenio sobre pautas objetivas y subjetivas. Para ello, el autor propuso 8 categorías como son: la compensación justa y adecuada, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, las oportunidades de uso y desarrollo de las capacidades del personal, las oportunidades de crecimiento y seguridad continua, la integración social en la organización, el constitucionalismo en la organización del trabajo, el trabajo y el espacio general de la vida y en última instancia la importancia del trabajo en la vida social.

Cabe mencionar que esta investigación tiene orientación humanista, según la teoría de Easton & Van (2012) refieren que la CVL, tiene como propósito observar la naturaleza de la experiencia laboral de una persona en el sentido más vasto, donde determinaron que la CVL y el nivel de bienestar, es producto de las condiciones laborales característicos de los centros de trabajo. A su vez, establecieron 6 factores o dimensiones psicosociales independientes que forman parte de la CVL.

Bienestar general, evalúa el nivel en que una persona se siente bien o complacido con su vida en absoluto. Bienestar general se define como el grado en el cual somos influidos y nos dejamos influir por el trabajo. Por lo tanto, incorpora el amplio bienestar psicológico, así como los aspectos generales de la salud física. (Easton & Van, 2012).

Interfaz hogar – trabajo, hace referencia a la armonía entre CVL y personal. Es decir, evalúa el grado en que los colaboradores sienten que tienen el control en cuanto al funcionamiento en la organización. Así mismo, busca evaluar si los empleados tienen una vida plena dentro y fuera del trabajo, buscando un beneficio mutuo (Easton & Van, 2012).

Satisfacción laboral y profesional, este factor representa que tan satisfecha se encuentra una persona en relación con su puesto de trabajo, variables como el desarrollo del potencial, autoestima alta y el sentido del logro son parte de este factor. Satisfacción en el trabajo se puede determinar como la respuesta emocional positiva y la actitud que un individuo tiene hacia su trabajo. Condiciones laborales, analiza el nivel de satisfacción que el empleado tiene respecto las condiciones, los recursos y la seguridad en el trabajo. (Easton & Van 2012).

Control en el trabajo, nos muestra el grado de control que un individuo siente que puede tener dentro de su entorno laboral. Esa percepción de control podría estar relacionada con diversos factores en el trabajo, incluyendo la oportunidad de colaborar al proceso de toma de decisiones que los afectan. (Easton & Van 2012).

Condiciones de trabajo, busca encontrar el grado de satisfacción del colaborador en relación a los recursos fundamentales, condiciones laborales y la seguridad optima para desarrollar sus actividades de manera efectiva o la insatisfacción con las condiciones físicas de trabajo como la salud, seguridad e higiene en el trabajo (Easton & Van 2012).

Estrés en el trabajo, evalúa el nivel en que la persona percibe las presiones desmesuradas en el trabajo, definiendo como estrés la respuesta física y emocional que perjudica el bienestar de las personas en el trabajo (Easton & Van 2012).

En cuanto a compromiso organizacional, se infiere que se trata de una decisión muy personal de cada trabajador. Va más allá de acatar la obligación laboral, de tal forma que se puede ser un buen trabajador sin estar muy comprometido. El compromiso inicia desde el interior y aporta un extra que guía a la excelencia, pues implica poner en juego todas las competencias y hacer más de lo esperado. Las personas

comprometidas son dadivosos, ayudan a los demás y aportan a crear un clima positivo, promoviendo el compromiso de otros.

Uno de los primeros análisis de estudio de compromiso fue elaborado por Katz y Kahn a mediados de los años sesenta. Dichos autores comprenden que el compromiso organizacional es la identificación e interiorización entre el colaborador y los objetivos organizacionales, entonces las metas corresponden de gran interés a ambas partes, tanto como para el trabajador como para la organización (Katz & Kahn, 1978)

En virtud de ello, Rios et al. (2017) refiere, que cuando hablamos del compromiso organizacional, nos referimos del afán y la obligación moral del colaborador hacia la organización donde se desempeña. Es decir, es el vínculo que se establece entre empresa y asalariado, de tal modo será como un engranaje para el cumplimiento de metas del centro y del empleado, donde se verá el crecimiento de compromiso laboral.

Blau & Boal (1987) definen el compromiso organizacional en el sentido de magnitud de la colaboración de un trabajador con la empresa. Por la aceptación de los valores, metas y creencias de la compañía y el deseo de ser parte de ella.

Mowday et al. (1982) Refiere que el compromiso organizacional desde el punto de vista habitual se podría precisar como la fuerza de un individuo para identificarse e implicarse con una organización en concreto.

Teoría de Steers (1977) propone un modelo, donde fue validado por una investigación con científicos, ingenieros y empleados de un hospital, donde precisamente plantea tres componentes. Primero, características personales; se refiere a la necesidad de logro, inclinaciones centrales en la vida, escolaridad, entre otros. Segundo, particularidad del trabajo; identidad con la tarea y sentir el trabajo como un reto. Finalmente, experiencias en el centro de labor; expectativa de recompensa, confianza en la organización, capacitaciones y otros beneficios.

John Meyer nos demuestra que el compromiso de los colaboradores hacia la organización puede tomar al menos tres formas diferentes (afectivo, costo y obligación), y se desarrolla cada uno de una forma diferente y además tiene diferentes

formas de implicar en el comportamiento, el desempeño y el bienestar de los colaboradores

Para Meyer & Allen (1997) consideran que el compromiso organizacional como el estado mental que define el comportamiento, señala que existe 3 factores: el compromiso afectivo, continuo y normativo. Pero que cada uno se desarrolla de una forma diferente y tiene, además, de diferentes formas de implicar en el comportamiento, el desempeño y el bienestar de los colaboradores

Compromiso afectivo, hace referencia al compromiso afectivo mantiene lazos de carácter emocional, es decir; consiste en el apego emocional del trabajador donde se siente compenetrado con los valores, la cultura y las metas de la empresa; por lo se encuentran satisfechos con su estadía en la empresa y esto debido a que la organización atiende las necesidades (principalmente las psicológicas) y expectativas de sus colaboradores. (Meyer & Allen, 1997)

Compromiso de continuidad, hace referencia a los trabajadores que tienen un vínculo primario con la empresa de una conciencia de costos financieros y psicológicos, ligados a la decisión de abandono; es decir, la permanencia de un colaborador será por necesidad, ya que los trabajadores consideran que sus posibilidades para encontrar otro empleo serian mínimas. (Meyer & Allen, 1997)

Compromiso normativo, este componente hace mención al sentimiento de obligación de seguir laborando (sentido moral) o de alguna manera siente que está en deuda con la empresa por recibir ciertas prestaciones, por ejemplo, capacitaciones, prestamos, colegiaturas entre otros. Los trabajadores sienten que deben de corresponder y permanecer en la organización por deber ciertas prestaciones. (Meyer & Allen, 1997).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. Es aplicada, ya que este tipo de estudio tiene como objetivo principal, generar conocimientos apoyados de teorías ya existentes. Es decir, toma como base principal, los resultados de la investigación básica, ocupándose del procesamiento que vincula la teoría y el producto. (Lozada, 2014)

El diseño de investigación, corresponde a no experimental, puesto que las variables no requieren ser manipuladas, además, no existen grupos experimentales y tampoco de control. Por otro lado, se analiza e investiga los fenómenos, hechos y sucesos de la realidad problemática (Ramírez et al. 2018).

Este análisis es de nivel correlacional, debido a que busca explicar la relación que existe entre las variables de estudio en un ambiente determinado (Hernández y Mendoza. 2018). En este caso las variables involucradas en el estudio es la calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

3.2. Variables y operacionalización.

Variables 1. Calidad de vida laboral.

Easton & Van (2012) definieron esta variable como el nivel de bienestar, como consecuencia de las condiciones de trabajo, que estarían comprendidos en factores objetivos y factores subjetivos. Propios del lugar de trabajo.

Y está compuesto por los siguientes factores: bienestar general, interfaz hogar-trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones en el trabajo y estrés en el trabajo. Teniendo como escala de medición. (Anexo 1)

Variable 2. Compromiso organizacional.

Meyer & Allen (1997) especifican que el Comportamiento organizacional, es un estado mental que genera un vínculo entre la organización y el colaborador, donde se presentan conclusiones respecto a la decisión de seguir o renunciar a la organización. Además, es la voluntad de laborar arduo para su organización. Comprende las siguientes dimensiones: afectivo, continuidad y normativo. (Anexo 1).

3.3. Población y muestra

La población de este estudio, está constituida por 97 colaboradores de una empresa privada de construcción civil, ubicada en el distrito de Pachacamac, los participantes son de ambos sexos y mayores de 18 años. Para, López (2004) la población es el conglomerado de individuos o elementos que comparten una o más particularidades y en los cuales se quiere conocer algo mediante un estudio.

Muestra censal.

Valderrama (2015) refiere que una muestra se considera censal, cuando, se selecciona el total de la población para realizar un estudio. Para, Hurtado y Toro (2005) los universos reducidos o finitos no hay necesidad de escoger muestra alguna, debido a que, se vería afectado la validez de los resultados que se busca en el análisis. Así mismo, la muestra es el grupo de elementos que pertenecen a un universo o población, que posee las mismas características. (Monje, 2011). En tal sentido, para este estudio se encuestó a 97 colaboradores de una empresa privada de construcción civil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas.

Arias (2012) refiere que las técnicas es lo que nos permite recoger datos referentes para contrastar las hipótesis o dar respuesta a las preguntas enunciadas. Todo en relación con el problema, objetivos y el diseño del estudio. También se comprende como técnica de investigación al proceso o modo específico que se emplea para obtener datos e información. En tal sentido, la técnica que se empleó en este estudio fue la encuesta de manera virtual. Ya que, la información que se recoge contiene características similares a la modalidad presencial, así mismo, goza de ventajas como, llegar a una población de acceso restringido, como también garantiza el anonimato de los participantes, ya que no estará presente el investigador durante el desarrollo de la encuesta. Así mismo, cuenta con la capacidad de almacenar y guardar las respuestas en una base de datos de manera automática y segura. (Díaz de Rada, 2010)

Instrumento.

Es cualquier medio, dispositivo o formato, que se emplea para obtener, registrar o guardar cierta información (Arias, 2012). En este caso, los instrumentos empleados fueron: el cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Ambos cuestionarios se administraron virtualmente.

Ficha técnica del instrumento N°1

Nombre de la prueba	: Escala de Calidad de Vida Laboral.
Autores	: Simón Easton y Darren Van Laar
Año de publicación	: 2012.
Ámbito de aplicación	: De 18 años a más.
Duración	: 16 minutos aproximadamente.
Método de aplicación	: Individual y colectivo.
Finalidad	: Determinar el nivel de calidad de vida laboral en

Reseña del instrumento

La escala de calidad de vida laboral valora el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores en su ambiente de trabajo. Según su diseño tiene 6 dimensiones: bienestar general, interfaz hogar-trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo y estrés en el trabajo. Consta de 24 reactivos, de los cuales tres reactivos son inversos el 7, 9 y 19. Para la administración del cuestionario, se debe de tener en cuenta lo siguiente: que todos los participantes tengan el cuestionario de manera impreso o virtual de calidad de vida laboral, dar una consigna clara y precisa acerca de la prueba y resolver cualquier inquietud que tengan los participantes.

Para la calificación de la escala de tipo Likert y que consta de 6 factores que se fundamenta en las respuestas a 24 ítems. Por sugerencia del autor, es opcional

colocar el último ítem (24), ya que, no se incluye el puntaje en la valoración general, solo busca medir la confiabilidad de las respuestas de los ítems anteriores. Los encuestados deben contestar las interrogantes en una escala de 5 puntos. Donde, 1 = muy en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = neutral, 4 = de acuerdo y 5 = muy de acuerdo. De esta forma las puntuaciones más altas indican mayor acuerdo y las puntuaciones inferiores su desacuerdo. Cabe mencionar que todos los ítems son directos. Después de la codificación de cada factor, la puntuación se determina al encontrar el promedio de los elementos que contribuyen a dicho factor.

Validez y confiabilidad

La confiabilidad de la escala se midió a través del estadístico Alfa de Cronbach y por subescalas, los resultados fueron los siguientes: bienestar general .82, interfaz hogar-trabajo .82, satisfacción laboral y profesional .86, control en el trabajo .81 condiciones de trabajo .79 y estrés en el trabajo .81. Es decir, cuenta con una confiabilidad aceptable. Además, se realizó un análisis factorial confirmatorio 24 ítems en conjunto, y en donde se halló que proporciona un ajuste aceptable, basado en las estadísticas de bondad de ajuste: χ^2 (238, N = 953) $p < 0.01$, CFI = .94, GFI = .93, NFI = .92 y RMSEA = .05. Finalmente se ejecutó la validez de constructo con expertos de diversas universidades, determinando la validez convergente y validez discriminante. Es decir, que la variable de calidad de vida laboral mide adecuadamente los constructos.

De tal forma, que, para corroborar la validez de la prueba, se llevó a cabo una evaluación por juicio de expertos, en la que coincidieron en manifestar su acuerdo, por lo que se determinó que se aceptan los 23 ítems, alcanzando un coeficiente de validez V de Aiken igual a 1, corroborando que esta escala reúne la validez de contenido (Aiken, 1985). Por ende, no fue necesario descartar ningún ítem ni agruparlo. (Anexo 12 - tabla 9). Así mismo, se realizó una prueba piloto compuesta por 52 sujetos, para analizar los ítems, donde se encontraron valores aceptables de asimetría y curtosis por estar en el rango de ± 1.5 (Pérez y Medrano, 2010), en la correlación ítem - test presentan un valor mayor a .25 (Kline, 1986), y la comunalidad sobrepasa el .30 (Child, 2006). (Anexo 12 - tabla 11) En lo que respecta a confiabilidad se analizó con los estadísticos Alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald, revelando que los coeficientes

oscilan entre .73 a .89, por lo tanto, es un instrumento confiable (George y Mallery, 2003). (Anexo 12 - tabla 13).

Ficha técnica del instrumento N°2

Nombre	: Cuestionario de compromiso organizacional - modelo de tres componentes de compromiso (TCM) - versión académica
Autores	: John Meyer y Natalie Allen
Publicación	: 2004
Ámbito	: De 18 años a más
Duración	: 8 minutos aproximadamente
Aplicación	: Individual y colectivo
Finalidad	: Identificar el perfil de compromiso de colaboradores dentro de una organización.
Particularidad	: Instrumento de información psicológica

Reseña histórica

La versión original del instrumento se publicó en 1990 por Allen y Meyer, el cual constaba de tres componentes y 8 reactivos cada uno. En 1993 se publicó la versión revisada por los mismos autores y la colaboración de Smith, donde se reducía dos reactivos de cada componente, es decir, 3 dimensiones con 6 ítems cada uno. Este cuestionario mide tres formas de compromiso del empleado dentro de la organización mediante tres componentes: afectivo, continuidad y finalmente normativo, cada uno cuenta con 6 ítems, siendo un total de 18 reactivos. Esta última versión, en el 2004 los autores publican en versión académica, permitiendo el libre acceso.

Para la calificación de la escala de tipo Likert y de 3 factores fundamentado en las respuestas a 18 ítems. En donde, el evaluado debe de adaptar un patrón de acuerdo o desacuerdo con las declaraciones. Los principios de los tres componentes de compromiso están integrados, para fines de presentación en una encuesta ya sea en

papel o en la web. La interpretación se basa en el análisis del puntaje promedio y el nivel de dispersión alrededor de este promedio. Se puede hacer a nivel organizacional, o a nivel de departamento o unidad. La puntuación debe ser calculada combinando elementos de las diferentes escalas de compromiso. Los encuestados, deben manifestar su acuerdo o desacuerdo en una escala de 7 puntos. Donde 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo. 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = indeciso, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = totalmente de acuerdo. De esta forma las puntuaciones más altas indican mayor compromiso y las puntuaciones inferiores menor compromiso. Cabe mencionar que todos los ítems directos.

Validez y confiabilidad

La confiabilidad de la escala compromiso organizacional versión revisada, se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo valores aceptables en cada uno de los factores: compromiso afectivo = .91, compromiso normativo = .91 y compromiso de continuidad = .84. Por otra parte, existen varias investigaciones en distintos países, en la que los autores respaldan la validez y confiabilidad de dicha escala.

De forma que, para corroborar la validez de la prueba, se ejecutó una evaluación por juicio de expertos, en la que coincidieron en manifestar su acuerdo, por lo que se determinó que se aceptan los 18 ítems, alcanzando un coeficiente de validez V de Aiken igual a 1, determinando que esta escala reúne la validez de contenido (Aiken, 1985). Por ende, no fue necesario descartar ningún ítem ni agruparlo. (Anexo 12 - tabla 10). Así mismo, se realizó una prueba piloto compuesta por 52 sujetos, para analizar los ítems, donde se encontraron valores aceptables de asimetría y curtosis por estar en el rango de ± 1.5 (Pérez y Medrano, 2010), en la correlación ítem - test presentan un valor mayor a .25 (Kline, 1986), y la comunalidad sobrepasa el .30 (Child, 2006). (Anexo 12 - tabla 12) En lo que respecta a confiabilidad se analizó con el estadístico Alfa de Cronbach, revelando que los coeficientes de las dimensiones normativo, continuidad y afectivo comprenden .895, .784 y .930 respectivamente. Por lo tanto, es un instrumento confiable (George y Mallery, 2003). (Anexo 12 - tabla 14).

3.5. Procedimientos

La investigación nace a partir de la necesidad, de conocer la relación de calidad de vida laboral con el compromiso organizacional, de tal manera, concientizar sobre la importancia que tiene un colaborador dentro de una organización y como las variables a estudiar interactúan de forma negativa o positiva en el trabajador y la organización. Seguidamente, se procedió a indagar ambas variables, encontrando así los cuestionarios que permiten evaluar cuantitativamente si existe o no relación, las pruebas que evalúan las variables empleadas en esta investigación, han sido sometidas a la evaluación de criterio de los jueces para su debida aplicación. Así mismo, se solicitó el permiso pertinente a la empresa dedicada a la construcción civil para tener acceso y evaluar a sus colaboradores. Posteriormente, se pasó los datos recogidos a programas estadísticos que nos permitan analizar dichos resultados y visualizar la problemática de forma cuantitativa, para ello, se tuvo en cuenta los objetivos de la investigación para examinar la información y comprobar de alguna manera la hipótesis planteada al inicio, seguidamente se organizó los resultados en cuadros y gráficos según los lineamientos del APA, para así poder describirlos adecuadamente.

3.6. Método de análisis de datos.

Estadística descriptiva

En relación con la estadística descriptiva, se empleó medidas de tendencia central como la moda, la media, la mediana, la desviación estándar, las tablas y los gráficos, para describir la variable calidad de vida laboral de manera general y según sus dimensiones tales como: bienestar general, interfaz hogar-trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo y estrés en el trabajo. Del mismo modo, se empleará estos estadísticos para describir la variable de compromiso organizacional de manera general y por dimensiones: afectivo, continuidad y normativo.

Además, para elegir las pruebas estadísticas a emplearse es necesario someter los datos, a la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. En la que se determinó las siguientes pruebas paramétricas: R de Pearson (r), estadístico que permite determinar si la

relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional están relacionadas de manera directa o inversa, el mismo estadístico se empleó para determinar la relación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso organizacional y viceversa. Para comparar grupos, se utilizó la t de Student (t) y ANOVA de 1 factor (F). Resultados que responden al quinto y sexto objetivo.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tuvo en consideración la responsabilidad que implica. Es decir, criterios vinculados con los valores éticos. Por tal motivo, se consideró las investigaciones realizadas por otros autores, citando debidamente a cada uno de ellos y mantenido su originalidad, evitando el plagio. De igual forma, nos acógenos a los lineamientos de la declaración de Helsinki, Corporación para Investigaciones Biológicas (2016) se informó debidamente a cada uno de los participantes voluntarios mediante el asentimiento informado, donde se detalló el motivo de las evaluaciones, además de aseguró el anonimato y confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

Variables		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	N	p
Dimensiones	Calidad de vida laboral	.987	97	.479
	Bienestar general	.957	97	.003
	Interfaz hogar-trabajo	.978	97	.099
	Satisfacción laboral y profesional.	.937	97	.000
	Control en el trabajo	.930	97	.000
	Condiciones de trabajo	.940	97	.000
	Estrés en el trabajo	.932	97	.000
Dimensiones	Compromiso organizacional	.989	97	.599
	Normativo	.975	97	.066
	Continuidad	.987	97	.432
	Afectivo	.966	97	.013

En la tabla 1, los resultados de la prueba Shapiro Willk, mostraron que la distribución proveniente de las variables: calidad de vida laboral y compromiso organizacional tienen un índice de significancia mayor a .05, lo cual, evidencia que se ajusta a una distribución normal. Por lo que, a partir de aquí se sugiere emplear estadísticos paramétricos ($p > .05$). Se empleó Shapiro-Willk ya que posee mayor potencia estadística en las pruebas de normalidad (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 2

Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional

		Calidad de vida laboral
Compromiso organizacional	r	.682**
	r ²	.47
	P	.000
	N	97

Nota: r = r de Pearson // r² = tamaño del efecto // P = significancia // N = número de muestra

En la tabla 5, se evidencia a través del coeficiente de correlación de r de Pearson el valor de r = .688**. Lo que se interpreta, que hay una correlación directa y significativa a nivel de .01 entre variables de estudio (Fallas, 2012). Así mismo, el tamaño del efecto es mediano, entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional ya que r² es menor a .50 (Cohen, 1988).

Tabla 3

Correlación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso organizacional.

		Dimensiones		
		Normativo	Continuidad	Afectivo
Calidad de vida laboral	r	.500**	.714**	.629**
	r ²	.25	.51	.39
	p	.000	.000	.000
	N	97	97	97

Nota: r = r de Pearson // r² = tamaño del efecto // P = significancia // N = número de muestra

En la tabla 3, se muestra que la variable calidad de vida laboral presenta una correlación directa y significativa a nivel de .01, con las dimensiones de compromiso organizacional expresadas en normativo r = .500, continuidad r = .714 y afectivo r = .629 (Fallas, 2012). Por otro lado, el tamaño del efecto de CVL y normativo es pequeño r² = .25, en cuanto a CVL y continuidad se obtuvo un tamaño de efecto grande, r² = .51, y CVL y afectivo se obtuvo un tamaño de efecto mediano r² = .39 (Cohen, 1988).

Tabla 4

Correlación entre compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral

		Dimensiones					
		BG	ITH	SLP	CT	CT	ET
Compromiso organizacional	r	.591**	.522**	.532**	.638**	.486**	.637**
	r ²	.35	.27	.28	.41	.24	.41
	P	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97

Nota: r = r de Pearson // r² = tamaño del efecto // P = significancia // N = número de muestra // BG = Bienestar general // IHT = Interfaz hogar-trabajo // SLP= Satisfacción laboral y profesional // CT = Control en el trabajo // CT = Condiciones de trabajo // ET = Estrés en el trabajo.

En la tabla 4, se evidencia que existe una correlación directa y significativa a nivel de .01 entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral expresadas en bienestar general $r=.591^{**}$, interfaz hogar-trabajo $r=.522^{**}$, satisfacción laboral y profesional $r=.532^{**}$, control en el trabajo $r=.638^{**}$, condiciones de trabajo $r=.486^{**}$ y estrés en el trabajo $r=.637^{**}$ (Dagnino, 2014). Así mismo, se delimitó que el tamaño del efecto entre compromiso organizacional y las dimensiones: bienestar general $r^2=.35$, control en el trabajo $r^2=.41$ y estrés en el trabajo es mediano, dado que los valores oscilan entre .30 y .50. Del mismo modo, se determinó que el tamaño del efecto entre compromiso organizacional y las dimensiones: interfaz hogar-trabajo $r^2=.27$, satisfacción laboral y profesional $r^2=.28$ y condiciones de trabajo $r^2=.24$, es pequeño puesto que, los valores están entre .10 y .30 (Cohen, 1988).

Tabla 5

Descripción de calidad de vida laboral y sus componentes

	CVL		BG		ITH		SLP		CT		CT		ET	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	18	18.6	21	21.6	12	12	21	21.6	13	13.4	15	15.5	15	15.5
Medio	33	34.0	35	36.1	30	30	23	23.7	37	38.1	25	25.8	52	53.6
Alto	46	47.4	41	42.3	54	54	53	54.6	47	48.5	57	58.8	30	30.9
Total	97	100	97	100	96	96	97	100	97	100	97	100	97	100

Nota: CVL = Calidad de vida laboral // F = Frecuencia // BG = Bienestar general // IHT = Interfaz hogar-trabajo // SLP= Satisfacción laboral y profesional // CT = Control en el trabajo // CT = Condiciones de trabajo // ET = Estrés en el trabajo.

En la tabla 5, se evidencia que en la variable calidad de vida laboral el 47.4% de los colaboradores mostraron un nivel alto, el 34% un nivel medio, seguido por el 18.6% que corresponde al nivel bajo. En cuanto a las dimensiones, predomina el nivel alto, a excepción de la dimensión estrés en el trabajo, que presenta el 53.6% en el nivel medio, siendo este el predominante.

Tabla 6

Descripción de compromiso organizacional y sus componentes.

	Compromiso organizacional		Normativo		Continuidad		Afectivo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	27	27.8	25	25.8	27	27.8	27	27.8
Medio	30	30.9	34	35.1	23	23.7	25	25.8
Alto	40	41.2	38	39.2	47	48.5	45	46.4
Total	97	100	97	100	97	100	97	100

En la tabla 6, se muestra que en la variable compromiso organizacional el 41.2% de los colaboradores se ubica en un nivel alto, seguido por el 30.9% que pertenece al nivel medio y el 27.8% se sitúa en el nivel bajo. En las dimensiones: normativo 39.2%, continuidad 48.5% y afectivo 46.4 %, porcentajes que revelan la prevalencia del nivel alto.

Tabla 7

Análisis comparativo de calidad de vida laboral en según sexo y tiempo laboral

	Sexo /Tiempo de servicio	N	S. W	Rango promedio		Prueba	Tamaño del efecto
Calidad de vida laboral	Mujer	15	.934	71.67	<i>t de Student</i>	t = -1.00	.00
	Hombre	82	.171	74.44		p = .319	
	< a 6 meses	13	.393	74.1	<i>ANOVA de 1 factor</i>	F = 4.996 p = .003	d ² = .139
	6 a 12 meses	12	.820	64.8			
	12 a 18 meses	20	.133	73.5			
	> a 18 meses	52	.212	76.3			

En la tabla 7, los valores de la prueba paramétrica t de Student, indicaron que no existe diferencia significativa en la variable calidad de vida laboral según sexo de la muestra, puesto que la significancia es mayor a ($p > .05$). Así mismo, mediante la prueba de ANOVA de 1 factor, se muestra que si existe diferencias significativas en cuanto a calidad de vida laboral y tiempo laboral siendo ($p < .05$).

Tabla 8

Análisis comparativo de compromiso organizacional según sexo y tiempo laboral.

	Sexo /Tiempo de servicio	N	S. W	Rango promedio		Prueba	Tamaño del efecto
Compromiso organizacional	Mujer	15	.222	80.0	<i>t de student</i>	t = -1.34	.00
	Hombre	82	.653	88.5		p = .184	
	< a 6 meses	13	.689	82.0	<i>ANOVA de 1 factor</i>	F = 1.42 p = .241	.00
	6 a 12 meses	12	.055	86.5			
	12 a 18 meses	20	.829	85.7			
	> a 18 meses	52	.748	91.5			

Los resultados de la prueba paramétrica t de Student, indicaron que no existe diferencia significativa de compromiso organizacional según sexo, puesto que la significancia es mayor a ($p > .05$). Así mismo, mediante la prueba paramétrica ANOVA de 1 factor, se evidencia que no existe diferencias significativas en cuanto a compromiso organizacional y el tiempo de servicio siendo ($p > .05$).

V. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue, determinar la relación, a modo de correlación entre CVL y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de construcción civil. A continuación, se discutirán el hallazgo del estudio:

Para entrar en contexto y comprender los resultados que se encontraron en la investigación, es importante recordar la literatura con respecto a las variables empleadas en la investigación, ya que, comprender la relación que hay entre ambas variables, conlleva saber a qué se refiere cada una de ellas. Por lo que citamos a Segurado y Agulló (2002) la calidad de vida laboral (CVL) nace por humanizar el entorno del colaborador, así potenciando el desarrollo del factor humano dentro de la organización. Además, como prioridad la CVL tiende a perseguir la satisfacción, salud y bienestar laboral del trabajador. Así mismo, en su entorno laboral busca alcanzar mayor productividad y eficacia para la organización. En referencia al compromiso organizacional citamos a Ríos et al. (2017) quien menciona que cuando hablamos del compromiso organizacional, nos referimos del afán y la obligación moral del colaborador hacia la organización donde se desempeña. Es decir, es el vínculo que se establece entre empresa y asalariado, de tal modo será como un engranaje para el cumplimiento de metas del centro y del empleado, donde se verá el crecimiento de compromiso laboral.

En referencia al objetivo general del estudio los resultados reflejaron que existe una correlación directa y muy significativa a nivel entre CVL y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa privada, donde se desarrolló la investigación (tabla 2), por lo cual, se comprende que a mejor CVL, se incrementa el compromiso organizacional en los trabajadores, dichos resultados muestran una semejanza con la investigación de Thipsena, Intrawong & Suriyakul (2019) en su artículo desarrollado en empleados del banco de agricultura y cooperativa agrícola en Tailandia, tuvieron como fin, identificar el vínculo entre CVL y compromiso organizacional, obteniendo como resultado una correlación muy significativa, positiva y directa ($r=.613^{**}$) entre las variables. Así mismo, Sahni (2019) en su artículo, el papel de la CVL, en la determinación del compromiso de los empleados y compromiso organizacional en

empleados de la industria de telecomunicaciones de Arabia Saudita, buscó relacionar las variables entre sí. Aunque, solo se tomó en cuenta el resultado de la relación de las variables comprometidas en este estudio, como son: CVL y compromiso organizacional, concluyendo que existe una relación positiva y significativa ($r = .79$). También, se tomó como referencia la investigación de Mohd, Newaz & Hun (2015) en su artículo, donde se busca fijar la relación que existe entre CVL y compromiso organizacional en colaboradores de empresas manufactureras de Bayan Lepas, Penang, Malasia, donde obtuvieron como resultado la relación directa y significativa con un valor de ($r = .262^{**}$). Por otra parte, Duad, Yaakob & Musliha (2015) en el artículo que desarrollaron, con el fin de encontrar la relación entre CVL y el compromiso organizacional, encontraron como resultado, una correlación significativa ($r = .493^{**}$). Por otra parte, se muestra a Cruz (2019) quien encontró una correlación significativa y directa ($\rho = .483^{**}$), entre CVL y compromiso organizacional en vendedores de hidrocarburos en Lima. Por su parte, Valle (2018) en su investigación encontró una correlación significativa entre CVL y compromiso organizacional ($\rho = .292$), siendo la muestra de estudio docentes de una institución educativa. López (2018) también llevó a cabo un estudio donde determinó que existe una correlación significativa y positiva entre CVL y compromiso organizacional ($\rho = .266$). Sin embargo, Alexander (2019) en su estudio, determinó que no existe relación entre CVL y compromiso organizacional, teniendo como resultado ($r = .027$, $p = .793$). Así mismo, Zavala y Córdova (2015) en su artículo, concluyeron que no existe relación directa y significativa entre la CVL y el compromiso organizacional, obteniendo una correlación de .035 y un valor de significancia de ($p = .801$). Cabe mencionar que, a pesar de existir diferencias en cuanto a lugar o territorio de investigación, de las variables involucradas en los estudios, el objetivo fue el mismo, determinar la relación entre CVL y compromiso organizacional. Así mismo, la muestra donde se realizó cada una de las investigaciones, refleja similitud de manera general. Puesto que, los estudios se realizaron en muestras que pertenecían a una población regida a normas o estatutos de una organización.

Frente a estos resultados Segurado y Agulló (2002) menciona que la CVL nace por humanizar el entorno del colaborador, así potenciando el desarrollo del factor humano dentro de la organización. Además, como prioridad la CVL tiende a perseguir la satisfacción, salud y bienestar laboral del trabajador. Así mismo, en su entorno laboral busca alcanzar mayor productividad y eficacia para la organización.

Por ello, Lares (1998) refiere que a fines de los sesenta se acuñó el término “calidad de vida en el trabajo” en EE.UU. el mismo que tenía como propósito exponer las condiciones de trabajo que mantenían en esa época. Además, menciona que la CVL hace referencia a las características positivas o negativas propias del ambiente de trabajo para los colaboradores. Así mismo, se puede entender como el reconocimiento por los buenos resultados en el trabajo, la experiencia adquirida, las relaciones interpersonales positivas entre otros. Para las organizaciones o empresas, la CVL es consecuencia de la estimulación que reciben los trabajadores por parte de las empresas.

En el primer objetivo específico se encontró, la correlación entre CVL y los componentes de compromiso organizacional expresados en: normativo, continuidad y afectivo, donde se encontró como resultado una correlación directa y muy significativa (tabla 3), de modo que se presume que los colaboradores perciben un ambiente laboral satisfactorio y adecuado, lo que permite que tengan un desempeño óptimo. Cabe mencionar, que estas condiciones están vinculadas al medio ambiente donde realizan sus actividades laborales y las que relacionan netamente con el bienestar que proviene de la estabilidad emocional de cada persona que se vincula con la carga laboral y los procesos psicológicos, organizacionales y sociales con los que cuenta para hacer frente. también, señala que la calidad de vida en el ámbito laboral intervine considerablemente en la satisfacción laboral e interviene es aspectos psicológicos. (Montero et al. 2020). Es decir, todos los componentes que forman un establecido medio ambiente, se interrelacionan e interactúan mutuamente lo que sería capaz de genera cambios en el comportamiento de los colaboradores.

Como segundo objetivo específico, se determinó la correlación de compromiso organizacional con los componentes de CVL expresados en trabajo y satisfacción

profesional, control en el trabajo, interrelación trabajo-hogar, condiciones laborales y bienestar general, en este caso se encontró como resultado una correlación directa y muy significativa (tabla 4). Es decir, se entiende que existe compromiso organizacional en los colaboradores, permitiendo percibir cierto apego hacia la organización donde desempeñan sus labores. Además, muestran cierto grado de implicación emocional, sintiéndose integrados e identificados con la institución. Va más allá del cumplimiento de las obligaciones laborales para convertirse en un buen trabajador sin estar demasiado involucrado. El compromiso comienza desde adentro y proporciona un contenido adicional que guía la excelencia, porque significa poner todas las habilidades a trabajar y hacer las cosas más allá de las expectativas. Los sujetos dedicados son generosos, ayudan a los demás, contribuyen a crear un ambiente positivo y promueven el compromiso de los demás. Entendiéndose como la identificación del colaborador con los objetivos organizacionales, de tal manera que las metas sea de gran interés para ambas partes, para el colaborador como para la organización (Katz & Kahn, 1978). Es decir, es una conexión que se establece entre la empresa y sus empleados, de esta manera, es como una herramienta para lograr las metas del centro y de los empleados, donde se puede ver el crecimiento de los compromisos laborales.

En relación a los niveles, en el que se muestra la CVL en la empresa evaluada, se observó que 47% de los colaboradores encuestados presentaron un nivel alto en relación a CVL, presentado un mayor porcentaje en un análisis general. Así mismo, se encontró que en un nivel bajo está solo el 18.6% (tabla 5). De modo que, es estos resultados evidencian que las condiciones laborales, tanto a nivel físico como psicológico es percibido dentro de los parámetros adecuados para desempeñar sus actividades laborales. Los colaboradores tienen las metas y objetivos claros lo que permite desempeñarse en su trabajo, además, se sienten con la capacidad de expresar sus opiniones que pueden mejorar el trabajo, también sienten reconocimiento y flexibilidad en cuanto a turnos y horas de trabajo, permitiendo que sean atendidas sus necesidades personales cuando sean estas necesarias.

Con respecto al compromiso organizacional, el mayor porcentaje se obtuvo en el nivel alto 41.2% y en el nivel bajo 27.8% (tabla 6). Estos resultados han sido evaluados de manera general. De modo que, se entiende que se encontró un porcentaje considerable en el nivel alto con respecto al nivel bajo, dejando inferir que los colaboradores consultados sienten que están comprometidos con la organización donde trabajan actualmente, ya que consideran que merece su lealtad, sintiendo que los problemas de la organización también son suyos, por otro lado, también consideran que si renuncian a esta organización no podrían encontrar una oportunidad igual o parecida a la que tienen actualmente.

Cuando nos referimos a los objetivos comparativos, los resultados que se encontraron fueron que la percepción, tanto hombres como mujeres en relación a la CVL es igual (tabla7). Es decir, que no existe diferencia según el sexo de los evaluados, dicho resultados puede entenderse que debido a las condiciones laborales que perciben ambos sexos, son iguales en cuanto beneficios y oportunidades, que vaya acorde con capacidades, desempeño, área de trabajo y necesidades de los colaboradores. Sin embargo, se encuentra diferencia en relación al tiempo de servicio, puesto que los que tienen mayor tiempo en la empresa, han mostrado un promedio mayor, lo que nos permite inferir que los colaboradores han tenido la oportunidad de conocer y gozar de los beneficios que se ofrecen la empresa. Easton & Van (2012) refieren que la CVL tiene como propósito observar la naturaleza de la experiencia laboral de una persona desde la perspectiva más amplia, determinando que la CVL y la felicidad son producto de condiciones laborales específicas en el centro de trabajo.

En relación al compromiso organizacional, se encontró que tanto hombres como mujeres perciben de la misma forma (tabla 8). Es decir, se puede entender que ambos sexos se sienten compromiso con la empresa donde laboran. Sin embargo, se ha encontrado diferencias significativas, en relación al tiempo de servido de los colaboradores, donde los que tienen mayor tiempo laborando en esta empresa muestran un mayor compromiso. Entendiéndose de otro modo, es que los colaboradores con más tiempo de antigüedad han creado un vínculo de compromiso, más fuerte con esta organización donde se llevó a cabo el estudio. En virtud a ello,

Rios et al. (2017) refiere que cuando hablamos de compromisos organizacionales, nos referimos a los deseos y obligaciones morales de los colaboradores para la organización en la que trabajan. En otras palabras, es una conexión que se establece entre la empresa y sus empleados, de esta forma es como una herramienta para lograr las metas del centro y del empleado, donde se puede ver el crecimiento del compromiso laboral.

V. CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis y después haber discutido los resultados alcanzados, se concluye lo siguiente:

PRIMERA: En términos generales se halló que cuanto mejor sea la calidad de vida laboral, mayor será el compromiso organizacional.

SEGUNDA: Cuanto mejor sea la calidad de vida laboral en la organización, mayor será el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

TERCERA: Cuando existe compromiso afectivo, de continuidad y normativo, también existe una buena calidad de vida en la organización, que será percibido por los colaboradores como bienestar.

CUARTA: En referencia a los niveles de CVL y sus componentes se identificó que el 50% de los colaboradores, consideran que en la organización donde laboran hay una adecuada calidad de vida laboral.

QUINTA: En cuanto a la variable de compromiso organizacional se halló que 4 de cada 10 colaboradores siente un alto compromiso con la organización. Siendo el nivel alto el que también predomina en las dimensiones.

SEXTA: La CVL es percibida de la misma forma por los colaboradores hombres y mujeres. Sin embargo, se encontró que perciben de manera distinta los colaboradores de acuerdo al tiempo de servicio.

SÉPTIMA: Tanto hombres como mujeres, perciben el compromiso sin ninguna diferenciación. Sin embargo, se halló que perciben de manera distinta los colaboradores de acuerdo al tiempo de servicio.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Investigar las mismas variables con instrumentos similares, lo que permitiría cotejar resultados, facilitando así la comprensión y precisión del problema.

SEGUNDA. Realizar investigaciones en una muestra más amplia con el fin de que los resultados sean íntegros, de manera que se pueda generalizar las conclusiones obtenidos en el estudio.

TERCERA. Investigar en otra muestra para obtener más información; comparar y contrastar las similitudes o diferencia de los resultados obtenidos.

CUARTA. Estudiar con más frecuencia la relación de calidad de vida laboral y compromiso organizacional debido a que esta problemática afecta a colaboradores y organizaciones.

QUINTA. Continuar estudiando las variables de manera independiente y con otras variables, no solo con el propósito de diagnosticar una problemática, sino también para desarrollar métodos y estrategias que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores en las organizaciones.

REFERENCIAS

- Aiken, L. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and psychological measurement*, 45(1), 131-142
- Alexander, L. (2019). *Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en lima metropolitana*. (Tesis de maestría). <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5666>
- Archibold et al (2020). Metodología Invertida para la Investigación Científica (MÉTODO MIIC). *Revista Espectro Investigativo Latinoamericano*. 3(1), 2710-7515 <https://revista.isaeuniversidad.ac.pa/index.php/EIL/article/view/54/54>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación - introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Venezuela. https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g-_arias-_el_proyecto_de_investigacic3a3c2b3n_6ta-_edicic3a3c2b3n1.pdf
- Blau, G. & Boal, K. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. https://www.researchgate.net/publication/252252784_Conceptualizing_How_Job_Involvement_and_Organizational_Commitment_Affect_Turnover_and_Absenteeism
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2ª ed.). <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (abril de 2011). *La calidad del empleo en América Latina*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5341-la-calidad-empleo-america-latina>

- Corporación para Investigaciones Biológicas. (2016). *Epidemiología básica y principios de investigación*. (3ª ed.). Colombia. https://books.google.com.pe/books?id=QJnGDwAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=64a+Asamblea+General+de+la+AMM,+Fortaleza,+Brasil,+octubre+de+2013&source=bl&ots=jXwBRA_S9J&sig=ACfU3U1PtFpUkkJQt0dBVahnXeGs1oPBkw&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiqk-KWnpDqAhXTHLkGHUcKDIAQ6AEwBXoECAoQAQ#v=onepage&q=64a%20Asamblea%20General%20de%20la%20AMM%2C%20Fortaleza%2C%20Brasil%2C%20octubre%20de%202013&f=false
- Cruz, S. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019*. (tesis de licenciatura). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42769/Cruz_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2 ed.). México. McGraw Hill.
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis* (3ª ed.). Continuum International Publishing Group
- Dagnino, J. (2014). Correlación. *Rev Chil Anest.* (150-153. http://www.sachile.cl/upfiles/revistas/54e63a1a778ff_15_correlacion-2014_edit.pdf
- Daud, N., Yaakob, Y. & Musliha, S. (2015). Quality of work life and organizational commitment: empirical investigation among academic in public institution of higher learning. *IJABER*, 13(7), 6129-6146.
- Díaz de Rada, V. (2010). Eficacia de las encuestas por internet: un estudio preliminar. *Revista Española de Sociología*. 1(13), 49-79.

- Easton, S. & Van, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life. (2ª ed.). https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/8970638/WRQoL_User_manual_2nd_Ed_ebook_Feb_2018.pdf
- Fallas, J., (2012). *Correlación lineal: Midiendo la relación entre dos variables*. https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion_lineal_2012.pdf
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Great Place to Work. (Octubre de 2019). Los 25 Mejores Lugares para Trabajar del Mundo en 2019. <https://greatplacetowork-cayc.com/ranking/ranking-mundial/>
- Great Place to Work. (2019). 60 mejores lugares para trabajar en Perú. <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Colombia. MCGRAW-HILL.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2005). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme Consultores Asociados C.A. Venezuela. <https://epinvestsite.files.wordpress.com/2017/09/paradigmas-libro.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (01 de setiembre de 2019). En el Perú hay más de 2.6 millones de empresas. *El peruano*. <http://www.elperuano.pe/noticia-en-peru-hay-mas-26-millones-empresas-82980.aspx>
- Katz, D. & Kahn, R. (1978). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo (un modelo integral)*. Venezuela: BL Consultores Asociados.

Kline, P. (1986). *A Handbook of Test construction: Introduction to psychometric design*. Routledge

López, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018*. (Tesis de licenciatura). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25573/L%c3%b3pez_VJA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *PUNTO Cero*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Lozada, J. (diciembre de 2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamérica*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

María, R. (1959). Causas y expansión de la revolución industrial. *REPX1*

Management y Empleo. (25 de junio de 2018). Mercer: Menos del 22% de las empresas peruanas permite el teletrabajo. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mercer-22-empresas-peruanas-permite-teletrabajo-236825-noticia/?ref=gesr>

Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace theory, research and application*. Sage. <http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>

Meyer, J. & Allen, N. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. *The University of Western Ontario*. https://scholar.google.com.pe/scholar?q=TCM+Employee+Commitment+Survey+Academic+Users+Guide+2004&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

[https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&dq=Meyer,+J.+%26+Allen,+N.+\(1997\).+Commitment+in+the+workplace+theory,+research+and+application.+Sage.&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj7yf8_5HqAhVc](https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&dq=Meyer,+J.+%26+Allen,+N.+(1997).+Commitment+in+the+workplace+theory,+research+and+application.+Sage.&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj7yf8_5HqAhVc)

HLkGHcOSDLgQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=Meyer%2C%20J.%20%26%20Allen%2C%20N.%20(1997).%20Commitment%20in%20the%20workplace%20theory%2C%20research%20and%20application.%20Sage.&f=false

Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.
http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf

Mohd, Y., Newaz, N. & Hun, Ch. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Journal Problems and Perspectives in Management*. 13(2), 357-364

Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. *Universidad Surcoreana*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Montero, Y., Vizcaíno, M. y Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*. 49(2), 364-374 <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>

Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee - Organization Linkages*. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=f_FFBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Organizational+and+occupational+psychology+mowday&ots=GjUtO4Nf-6&sig=v8YFSZeptJU7-KAMxjWjgVaApHw#v=onepage&q=Organizational%20and%20occupational%20psychology%20mowday&f=false

Organización Internacional del Trabajo. (6 de mayo de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. *GanaMas*. <https://revistaganamas.com.pe/oit-la-calidad-del-empleo-interesa-a-todos-los-trabajadores/>

- Organización Mundial de la salud. (mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*.
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.
- Ramirez, J., Castillo, B., Benavides, J., Peralta, Y., Berrios, J., Idalia, F., Moncada, H., Navarro, M., Molina, M., Flores, Y., Navarro, S. y Alfaro, J. (2018). Metodología de la Investigación e Investigación Aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. Estelí Nicaragua.
<https://jalfaroman.files.wordpress.com/2019/03/dosier-metodologia-e-investigacion-aplicada-2018.pdf>
- Rios, M., Pérez, L., Sanchez, M. y Ferrer, J. (abril - junio de 2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*. 16(2), 90-103.
- Shani, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*. 13(2), 285-300.
- Segurado, A. y Agulló, E. (abril, 2002). Calidad de Vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*.
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*. 22(01), 46-56.
- Stoner, J., Edward, R. Gilbert, D. (1996). Administración. (6ª ed.). México. Prentice Hall.

- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*.
<https://dspace.gipe.ac.in/xmlui/bitstream/handle/10973/41111/GIPE-191173.pdf?sequence=3>
- Thipsena, S., Intrawong, W & Suriyakul P. (2019). Quality of work life antecedents of employees organizational commitment of bank for agriculture and agricultural cooperative, thailand. *Journal Kasetsart University, Thailand*. [http://www.ijbts-journal.com/images/main_1366796758/V19-1124_Seksan%20\(1\).pdf](http://www.ijbts-journal.com/images/main_1366796758/V19-1124_Seksan%20(1).pdf)
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. (5ª ed.). Perú. San marcos.
- Valle, G. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos*. Lima, 2018. (Tesis de licenciatura). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29886/Valle_CGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21
- Zavala, R. y Córdova, L. (25 de mayo del 2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista Valor Agregado*. 2(1), 81-94.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problema	Hipótesis	Objetivos
¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020.?	Hipótesis general <ul style="list-style-type: none"> • A mejor calidad de vida laboral, mayor compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de construcción civil. distrito de Pachacamac, Lima, 2020. 	Objetivo general: <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020.
	Hipótesis específicas <ul style="list-style-type: none"> • La calidad de vida laboral, está relacionada de manera directa y significativa con las dimensiones de bienestar psicológico. • El compromiso organizacional, está relacionada de manera directa y significativa con las dimensiones de calidad de vida laboral. 	Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida laboral con las dimensiones de compromiso organizacional expresados en afectivo, continuidad y normativo. • Determinar la relación, a modo de correlación, entre compromiso organizacional con las dimensiones de calidad de vida laboral expresados en bienestar general, interfaz hogar-trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo y estrés en el trabajo. • Describir calidad de vida laboral de manera general y según sus dimensiones tales como trabajo-hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo. • Describir compromiso organizacional de manera general y según dimensiones tales como; afectivo, continuidad y normativo. • Comparar calidad de vida laboral con las variables sociodemográficas, sexo y tiempo laboral • Comparar compromiso organizacional con las variables sociodemográficas, sexo y tiempo laboral.

Variables					
Calidad de vida laboral (CVL)			Compromiso organizacional		
Dimensiones	Escálala de medición	Medición	Dimensiones	Escálala de medición	Medición
Bienestar general			Normativo		Bajo: 18 - 78
Interfaz hogar trabajo			Continuidad	Ordinal	Medio: 79 - 92
Satisfacción laboral y profesional	Ordinal	Bajo: 63 - 81	Afectivo		Alto: 93 - 126
Control en el trabajo		Medio: 82 - 90			
Condiciones de trabajo		Alto: 91 - 115			
Estrés en el trabajo					
Tipo y diseño de la investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos	
Tipo de investigación.		Población		Técnicas. Arias (2012) refiere que las técnicas e instrumentos es lo que nos permite recoger datos referentes para dar respuesta a las preguntas formuladas.	
Es aplicada, ya que este tipo de estudio tiene como objetivo principal, generar conocimientos apoyados de teorías ya existentes. (Lozada, 2014)		La población estaba conformada por 97 colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Para, López (2004) la población es el conglomerado de elementos que poseen una o más características en común.		Instrumento 1: Calidad de vida laboral Autor: Simón Easton y Darren Van Laar Año: 2012 Ámbito: de 18 años a más.	
El diseño de investigación.		Muestra censal.		instrumento 2: compromiso organizacional Autor: John Meyer y Natalie Allen Año: 2004 Ámbito: de 18 años a más	
Corresponde a no experimental, puesto que las variables no requieren ser manipuladas, debido a que no existen grupos experimentales y tampoco de control. (Ramírez et al. 2018).		Valderrama (2015) refiere que una muestra se considera censal, cuando, se selecciona el total de la población para realizar un estudio. Es decir, se encuestó a todos los colaboradores.			

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Easton & Van (2012) definieron la calidad de vida laboral como el grado de bienestar percibido, producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la empresa.	La variable será medida a través de la suma de los puntajes obtenidos, mediante niveles otorgados por la escala de calidad de vida laboral de Easton & Van,	Bienestar general	Sentimientos generales de felicidad y vida	4, 9, 10, 15, 17, 21	Ordinal
			Interfaz hogar - trabajo	Equilibrio entre la vida hogareña y laboral	5, 6, 14	
			Satisfacción laboral y profesional	Satisfacción con el trabajo y la carrera	1, 3, 8, 11, 18, 20	
			Control en el trabajo	Control personal y el trabajo	2, 12, 23	
			Condiciones de trabajo	Entorno físico	13, 16, 22	
			Estrés en el trabajo	Presión excesiva en el trabajo	7, 9	
Compromiso organizacional	Meyer & Allen (1997) definen el compromiso organizacional como el estado psicológico que genera un vínculo entre la organización y el colaborador. Además, es la voluntad de laborar arduamente para su organización.	La variable será medida a través de la sumatoria de las puntuaciones obtenidas mediante la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen.	Normativo	Obligación	1, 3, 4, 5, 16 y 17	Ordinal
			Continuidad	Necesidad	2, 7, 8, 10, 11 y 13	
			Afectivo	Compromiso	6, 9, 12, 14, 15 y 18	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de calidad de vida laboral

(Simon Easton y Darren Van Lar, 2012)

Sexo: _____

Tiempo laboral: _____

Instrucciones Generales

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?		1	2	3	4	5
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo.					
8	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido.					
10	Estoy satisfecho con mi vida.					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
12	Estoy involucrado en decisiones que afectan mi área de trabajo.					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
16	Trabajo en un ambiente seguro.					
17	En general, me salen bien las cosas.					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.					
20	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral					

Cuestionario de compromiso organizacional - Modelo De Tres Componentes De Compromiso (TCM)

(John Meyer y Natalie Allen, 2004)

Sexo: _____

Tiempo laboral: _____


Instrucciones Generales

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les presentamos a continuación, teniendo la escala de 7 puntos.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Indeciso	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

En la casilla en blanco, escriba el número con el que más se identifica.	
	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otro lado.
	Aunque tuviera ventajas, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
	Demasiadas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera dejar ahora esta organización.
	Actualmente trabajo en esta organización, más por gusto que por necesidad.
	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.
	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta organización.
	Me sentiría culpable si dejase ahora esta organización, considerando todo lo que me ha dado.
	Esta organización se merece mi lealtad.
	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.
	Ahora mismo no abandonaría esta organización, porque siento obligación con toda su gente.
	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización, es porque siento la obligación moral de pertenecer en ella.
	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.
	Creo que le debo mucho a esta organización.
	Me siento como parte de una familia en esta organización.
	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta organización.
	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta organización, es porque me resultaría difícil encontrar un trabajo como el que tengo aquí.
	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo desearía.
	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.

Anexo 4: Formulario virtual



Cuestionarios

Datos sociodemográficos

***Obligatorio**

Sexo *

Elegir ▼

Tiempo laborando *

Elegir ▼

URL: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc-G90eduDkVpIxPLyV-Nw9W6UQwb-eq0cuHqJVj13y5eVfkg/viewform>

Anexo 5. Carta de presentación para aplicar el estudio piloto



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 10 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°0007-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Srta.

Ruth Albina López Miranda

Gerente general

Constructora & inversiones RALM S.A.C.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Esmenia Diaz Delgado** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Recibido
13/05/2020
V° B.

Anexo 6: Carta de presentación para aplicar estudio de la muestra final



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 18 de Setiembre de 2020

CARTA INV. N°0007-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Victor Augusto Lopez Miranda
Gerente General
Proyecto Ingeniería Lopez S.A.C - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Esmenia Díaz Delgado** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Recibido
21/07/2020
Victor Lopez Miranda

Anexo 7: Autorización para aplicar el estudio piloto

“Año de la universalización de la salud”

Pachacamac, 14 de Mayo del 2020

Srta.

Ruth Albina Lopez Miranda

Gerente General

Constructora & Inversiones Ralm S.A.C – Pachacamac


Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez autorizar a la **Srta. Esmenia Díaz Delgado**, estudiante de la carrera de Psicología, la aplicación de pruebas en la empresa que dirijo.

Agradezco su consideración.

Atentamente,

CONSTRUCTORA & INVERSIONES
RALM S.A.C.

Ruth A. López Miranda
Gerente General

Ruth Albina López Miranda
Gerente General
CONSTRUCTORA & INVERSIONES RALM S.A.C.

Anexo 8: Autorización para realizar estudio en la muestra final



“Año de la universalización de la salud”

Pachacamac, 25 de Setiembre del 2020

Sr.

Victor Augusto Lopez Miranda

Gerente General

Proyecto Ingeniería López S.A.C – Pachacamac


Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez autorizar a la **Srta. Esmenia Diaz Delgado**, estudiante de la carrera de Psicología, la aplicación de pruebas en la empresa que dirijo.

Agradezco su consideración.

Atentamente,


.....
PROYECTO INGENIERIA LOPEZ S.A.C.
Victor A. López Miranda
Gerente General

Victor Augusto López Miranda
Gerente General
PROYECTO INGENIERIA LOPEZ S.A.C.

Anexo 9: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 10 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°0039-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Autores:

- Simon A. Easton
- Darren Van Laar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **DIAZ DELGADO, ESMENIA** con DNI 46855824 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700285353, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CONSTRUCCIÓN CIVIL. DISTRITO DE PACHACAMAC, LIMA - 2020."**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

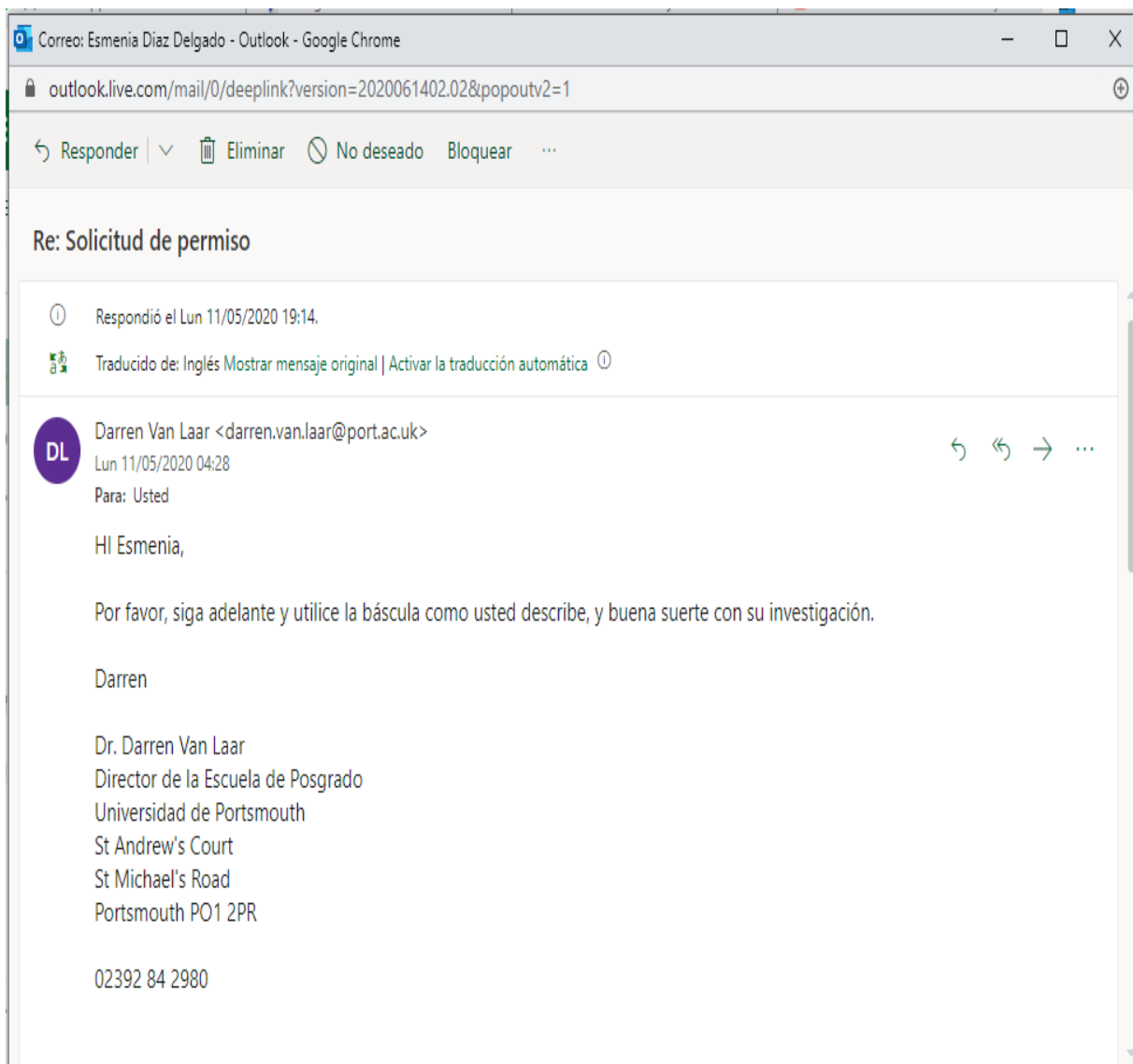
Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Anexo 10: Autorización de uso del instrumento por parte de los autores originales

- Calidad de vida laboral de Simon Easton y Darren Van Lar, 2012.



- Cuestionario de compromiso organizacional, modelo de tres componentes (TCM) de Meyer y Allen, 2004.

Nota: Se está utilizando la adaptación de la versión académica del cuestionario, el cual es permitido por parte los autores para fines de investigación académica. El uso de la encuesta de compromiso de empleados de TCM, redactado por John Meyer y Natalie Allen se realizó bajo licencia de la Universidad de Western Ontario, Londres, Canadá.

Autores	John P. Meyer, Natalie J Allen
Fecha de publicación	2004
Revista	Londres, Ontario, Canadá: La Universidad de Western Ontario, Departamento de Psicología.
Descripción	<p>Basado en el Modelo de compromiso de tres componentes (TCM) (Meyer y Allen, 1991; 1997), la Encuesta de compromiso del empleado de TCM mide tres formas de compromiso de los empleados con una organización: basada en el deseo (compromiso afectivo), basada en la obligación (normativa compromiso) y basado en costos (compromiso de continuidad). La encuesta incluye tres escalas bien validadas, la Escala de compromiso afectivo (ACS), la Escala de compromiso normativo (NCS) y la Escala de compromiso continuo (CCS). Cada uno se califica por separado y se puede utilizar para identificar el "perfil de compromiso" de los empleados dentro de una organización.</p> <p>Esta versión académica de la Encuesta de Compromiso del Empleado de TCM fue preparada para aquellos que tienen la intención de utilizar las escalas de compromiso para fines de investigación académica. Las versiones originales y revisadas de las escalas se proporcionan en el Apéndice A. Esta guía proporciona información general sobre el desarrollo de las escalas de compromiso y aborda cuestiones generales relacionadas con su uso. El Apéndice B proporciona una lista de referencias que puede consultar para obtener más información.</p>

<https://scholar.google.com.pe/citations?user=ye3ppMAAAAAJ&hl=es&oi=sra>

Anexo 11: Asentimiento informado

Reciba un cordial saludo.

Mi nombre es Esmenia Diaz Delgado, identificada con DNI 46855824, estudiante del último año de la carrera de Psicología de la Universidad "César Vallejo" - Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020" para obtener el título profesional. Como parte del proceso, estoy recogiendo información a través de 2 cuestionarios. Para ello, agradecería su participación voluntaria, se garantiza el anonimato.

Se le informa que los datos recopilados serán utilizados únicamente con fines académicos, nada lucrativo ni comercial. Es importante, resaltar que este contenido será fundamental para la psicología y para obtener el grado de licenciada. Cabe mencionar que dicho estudio está bajo la dirección y supervisión del Dr. VÍCTOR E. CANDELA AYLLÓN, con registro de colegiatura N° 2935 y teléfono 999 646 456 (vcandela@ucvvirtual.edu.pe) para cualquier consulta. Dicho docente es responsable de la experiencia curricular denominada "Proyecto de investigación".

Atte.

Diaz Delgado, Esmenia.

DNI: 46855824

Celular: 991370591

e-mail: diaz4015@gmail.com

De aceptar su participación en esta investigación. Completar los siguientes datos como muestra de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

Nombre y apellido : _____

N° de DNI : _____

Teléfono : _____

E-mail : _____

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfNcFO1gDco7qeE12gooLqe3CQnDfCW>

Gej49Xitxw5TIOIZ1A/viewform

Anexo 12. Resultados de la prueba piloto

Tabla 9

Validación de contenido de la variable calidad de vida laboral – V de Aiken

	Pertinencia					Vp.	Relevancia					Vr.	Claridad					Vc.	VG		
	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5				
P1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1

Nota: Vp. = Valor de pertinencia // Vr. = Valor de relevancia // Vc. = Valor de claridad = J1= juez número 1 // J2= juez número 2 // J3= juez número 3 // J4= juez número 4 // J5= juez número 5.

En la tabla 9 se observa la puntuación otorgada por los jueces para la validación de contenido, realizada con la finalidad de saber si los conceptos se ajustan a la realidad, son adecuados y entendibles para los adolescentes evaluados.

Tabla 10

Validación de contenido de la variable compromiso organizacional – V de Aiken

	Pertinencia					Vp.	Relevancia					Vr.	Claridad					Vc.	VG		
	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5				
P1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
P18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1

Nota: Vp. = Valor de pertinencia // Vr. = Valor de relevancia // Vc. = Valor de claridad = J1= juez número 1 // J2= juez número 2 // J3= juez número 3 // J4= juez número 4 // J5= juez número 5.

En la tabla 10 se observa la puntuación otorgada por los jueces para la validación de contenido, realizada con la finalidad de saber si los conceptos se ajustan a la realidad, son adecuados y entendibles para los colaboradores evaluados.

Tabla 11

Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario calidad de vida laboral

D	Ítems	M	DE	g^1	g^2	IHC	h^2	id	Aceptable
BG	4	4.10	0.743	-0.480	-0.101	0.450	0.308	.000	Si
	9	4.06	0.814	-0.943	1.207	0.551	0.468	.000	Si
	10	3.91	0.879	-0.568	0.205	0.622	0.561	.000	Si
	15	3.93	0.649	-0.396	0.692	0.733	0.781	.000	Si
	17	3.90	0.770	-0.658	0.515	0.496	0.403	.000	Si
	21	3.93	0.649	-0.396	0.692	0.733	0.781	.000	Si
IHT	5	-0.101	-0.101	-0.101	-0.671	0.555	0.685	.000	Si
	6	1.507	1.507	1.107	1.160	0.445	0.553	.000	Si
	14	0.205	0.205	0.205	1.231	0.470	0.586	.000	Si
SLP	1	3.81	0.917	-0.697	0.576	0.505	0.690	.000	Si
	3	3.98	0.878	-0.620	-0.208	0.570	0.749	.000	Si
	8	4.19	0.635	-0.172	-0.568	0.452	0.436	.003	Si
	11	3.85	0.782	-0.788	1.274	0.505	0.539	.000	Si
	18	3.77	0.896	-0.777	0.805	0.492	0.468	.000	Si
	20	4.16	0.731	-0.268	-1.080	0.407	0.760	.000	Si
CT	2	3.87	0.874	-0.500	-0.310	0.346	0.506	.000	Si
	12	3.62	0.883	-0.555	0.016	0.318	0.447	.000	Si
	23	3.90	0.770	-0.658	0.515	0.510	0.695	.000	Si
CT	13	3.86	0.816	-0.430	-0.169	0.415	0.399	.000	Si
	16	3.87	0.772	-0.733	1.296	0.831	0.936	.000	Si
	22	3.87	0.772	-0.733	1.186	0.831	0.936	.000	Si
ET	7	3.90	0.810	-1.130	1.209	0.424	0.712	.000	Si
	19	3.98	0.692	-0.166	-0.316	0.424	0.712	.000	Si

Nota: D = Dimensiones // BG = Bienestar general // IHT = Interfaz hogar-trabajo // SLP= Satisfacción laboral y profesional // CT = Control en el trabajo // CT = Condiciones de trabajo // ET = Estrés en el trabajo // M = Media // DE= Desviación estándar // g^1 = Coeficiente de asimetría de Fisher // g^2 = Coeficiente de curtosis de Fisher // IHC = Índice de homogeneidad corregida // h^2 = Comunalidad // id = Índice de discriminación.

Tabla 12

Análisis descriptivo de los ítems de compromiso organizacional.

D	Ítems	M	DE	g^1	g^2	IHC	h^2	id	Aceptabl e
Normativo	1	4.60	1.389	-0.576	0.621	0.382	0.461	.000	Si
	3	5.01	1.303	-0.510	-0.006	0.593	0.558	.000	Si
	4	4.90	1.388	-0.742	0.743	0.474	0.591	.000	Si
	5	4.52	1.634	-0.423	-0.412	0.642	0.373	.000	Si
	16	4.72	1.526	-0.594	-0.097	0.683	0.683	.000	Si
	17	4.82	1.354	-0.677	0.544	0.683	0.684	.000	Si
Continuidad	2	3.87	0.874	-0.500	-0.310	0.560	0.495	.000	Si
	7	3.90	0.810	-1.130	1.389	0.448	0.565	.000	Si
	8	4.19	0.635	-0.172	-0.568	0.376	0.504	.000	Si
	10	3.91	0.879	-0.568	0.205	0.521	0.797	.000	Si
	11	3.85	0.782	-0.788	1.274	0.561	0.784	.000	Si
	13	3.86	0.816	-0.430	-0.169	0.589	0.643	.000	Si
Afectivo	6	3.77	0.797	-0.826	1.165	0.318	0.577	.000	Si
	9	4.06	0.814	-0.943	1.291	0.531	0.637	.000	Si
	12	3.62	0.883	-0.555	0.016	0.392	0.634	.000	Si
	14	3.88	0.845	-1.242	1.234	0.639	0.663	.000	Si
	15	3.93	0.649	-0.396	0.692	0.537	0.677	.001	Si
	18	3.77	0.896	-0.777	0.805	0.574	0.554	.000	Si

Nota: D = Dimensiones // M = Media // DE= Desviación estándar // g^1 = Coeficiente de asimetría de Fisher // g^2 = Coeficiente de curtosis de Fisher // IHC = Índice de homogeneidad corregida // h^2 = Comunalidad // id = Índice de discriminación

Tabla 13

Evidencia de fiabilidad del instrumento calidad de vida laboral

Coeficientes	BG	ITH	SLP	CT	CT	ET	Total
Alfa de Cronbach	.819	.735	.890	.776	.731	.757	.924
Omega de McDonald	.820	.737	.891	.781	.731	.761	.926

Nota: BG = Bienestar general // IHT = Interfaz hogar-trabajo // SLP= Satisfacción laboral y profesional // CT = Control en el trabajo // CT = Condiciones de trabajo // ET = Estrés en el trabajo

Tabla 14

Evidencia de fiabilidad del instrumento compromiso organizacional mediante el Alfa de Cronbach y Omega de McDonald

Coeficientes	Normativo	Continuidad	Afectivo	Total
Alfa de Cronbach	.895	.784	.850	.930
Omega de McDonald	.899	.787	.859	.933

Tabla 15

Percentiles elaborados con la prueba piloto para la escala de calidad de vida laboral

Percentiles	Categorías	BG	ITH	SLP	CT	CT	ET	CVL
		Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje
1 - 33	Bajo	16 - 21	3 - 9	15 - 21	7 - 9	4 - 9	4 - 6	63 - 81
34 - 66	Medio	22 - 24	10 - 11	22 - 23	10 - 11	10 - 11	7 - 8	82 - 90
66 - 99	Alto	25 - 30	12 - 15	24 - 30	12 - 15	12 - 15	9 - 10	91 - 115

BG = Bienestar general // IHT = Interfaz hogar-trabajo // SLP= Satisfacción laboral y profesional // CT = Control en el trabajo // CT = Condiciones de trabajo // ET = Estrés en el trabajo.

Tabla 16

Percentiles elaborados con la prueba piloto para la escala de compromiso organizacional

Percentiles	Categorías	Normativo	Continuidad	Afectivo	Compromiso organizacional
		Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje
1 - 33	Bajo	6 - 24	6 - 26	6 - 26	18 - 78
34 - 66	Medio	25 - 29	27 - 30	27 - 30	79 - 92
66 - 99	Alto	30 - 42	31 - 42	31 - 42	93 - 126

Anexo 13. Criterio de jueces

➤ Calidad de vida laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LUIS ALFREDO GUZMAN ROBLES

DNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL	PSICOLOGO CLINICO	1987 - 1993
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DTP	TRUJILLO	2013 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR
02	UCSUR	DTP	LIMA	2018 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR
03	U AUTONOMA	DTP	LIMA	2018 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P 24979

....de abril del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO..... CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)

Observaciones: NINGUNA → SUGERENCIAS las que se indicen

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994-1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOC. PRINCIPAL	LIMA	2002 - 2018	DOCENCIA INVESTIGACIÓN Pre-Post
02	UCV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2014 - Presente	DOCENCIA INVESTIGACIÓN
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Dr. Victor E. Candela Ayllón
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 2835

08 de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektio	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17940

17 de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosina Dominguez De La Cruz

DNI: 08493565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPIGV	PSICOLOGÍA	1988 – 1994
02	UCV	MAESTRÍA	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Educación	Psicóloga	UGEL 10-02-03	1994 - 2017	Promotora
02	Senati	Psicóloga	Independencia	2015 - 2017	Psicóloga
03	UCV	Psicóloga	Lima Norte	2017 - 2020	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Rosina Dominguez de la Cruz
PSICOLOGA
Colegiatura N° 6848

....de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) SIMON EASTON Y DARREN VAN LAAR OBSERVACIONES:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. I. G. V	Lic. Psicología	1981 - 1986
02	UNIV. of PHOENIX - U.S.A	MASTER in Psychology	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. C. V	DOCENTE	LIMA PERU	2015 - 2020	Docencia
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Luis E. Alvarado
 Psicólogo
 CPSP 19231
de abril del 2020

➤ Compromiso organizacional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **LUIS ALFREDO GUZMAN ROBLES**
DNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL	PSICOLOGO CLINICO	1987 - 1993
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DTP	TRUJILLO	2013 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR
02	UCSUR	DTP	LIMA	2018 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR
03	U AUTONOMA	DTP	LIMA	2018 A LA FECHA	DOCENTE INVESTIGADOR

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
 Psicólogo
 C.P.S.P 24979

....de abril del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO..... COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNA → SUGERENCIAS LAS QUE SE INDICAN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI:. 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994-1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOC. PRINCIPAL	LIMA	2002 - 2018	DOCENCIA INVESTIGACIÓN Pre-Post
02	UCV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2014 - Presente	DOCENCIA INVESTIGACIÓN
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 2835

08 de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektio	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

17 de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosina Dominguez De La Cruz

DNI: 08493565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPIGV	PSICOLOGÍA	1988 – 1994
02	UCV	MAESTRÍA	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Educación	Psicóloga	UGEL 10-02-03	1994 - 2017	Promotora
02	Senati	Psicóloga	Independencia	2015 - 2017	Psicóloga
03	UCV	Psicóloga	Lima Norte	2017 - 2020	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Rosina Dominguez de la Cruz
PSICOLOGA
Colegiatura N° 6840

....de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER & ALLEN

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. I. G. V	Lic. Psicología	1981 - 1986
02	UNIV. of Phoenix U.S.A	MASTER in Psychology	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.C.V	DOCENTE	Lima-Perú	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Luis E. Allan-I.de abril del 2020
PSICOLOGO
C.Ps.P 19231